

Die Schwierigkeiten einer betriebsbedingten Kündigung

In Zeiten konjunktureller Schwäche häufen sich die Meldungen, dass Unternehmen Personal abbauen müssen, um wirtschaftlich am Leben bleiben zu können. Geschieht dies nicht durch natürliche Fluktuation und einvernehmliche Lösungen, bleibt oft kein anderer Ausweg, als betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Die Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an eine solche Kündigung, denen viele Unternehmen nicht ausreichend nachkommen. Verlorene Kündigungsschutzprozesse und hohe Abfindungsvergleiche sind dann häufig die Folge.

Gerade wenn ein Arbeitgeber die Entscheidung trifft, in der Zukunft die gleiche Menge an Arbeit mit weniger Mitarbeitern zu erledigen (der Arbeitsrechtler spricht hier von einer sog. Leistungsverdichtung), wird es besonders schwierig. Das Bundesarbeitsgericht verlangt hier im Prozess eine ausführliche und detaillierte Darlegung dieser unternehmerischen Entscheidung.

Zunächst einmal muss vorgetragen werden, worin genau die Reorganisation liegt und wer diese wann beschlossen hat. Bei der Umsetzung dieser Maßnahme im Betrieb muss nun das Bedürfnis der Weiterbeschäftigung einzelner Arbeitnehmer konkret entfallen.

Grundsätzlich ist der Unternehmer auch frei in seiner Entscheidung, künftig dauerhaft mit weniger Personal zu arbeiten. Allerdings hat das BAG in seiner richtungweisenden Entscheidung vom 17.06.1999 (2 AZR 141/99) verdeutlicht, dass hier besonders hohe Anforderungen zu stellen sind:

Je näher die eigentliche Organisationsentscheidung an die tatsächliche Kündigung heranrückt, umso mehr Tatsachen muss der Arbeitgeber vortragen, um den Gerichten zu beweisen,

dass auch tatsächlich ein Überhang an Arbeitskräften besteht.

In einem Kündigungsschutzprozess muss die Firma also ein nachvollziehbares Konzept vorlegen, nach dem sie in Zukunft die Arbeit mit weniger Mitarbeitern bewältigen möchte. Es müssen konkrete und detaillierte Angaben darüber gemacht werden, wie der Betrieb umorganisiert wird und wie sich dies auf die Arbeitsmenge auswirkt, so dass bestimmte Arbeitsplätze weg fallen.

In der Regel ist dies nur zu bewältigen, wenn dem Arbeitsgericht dezidiert dargestellt wird, welche Aufgaben der gekündigte Arbeitnehmer im Einzelnen wahrgenommen hat und inwieweit genau diese umorganisiert werden. Dies kann etwa durch Übertragung auf andere Mitarbeiter, Verlagerung an andere Standorte, neue Produktionsmethoden und straffere Arbeitsabläufe geschehen.

Erst wenn sich ergibt, dass die bisherige Arbeit zu 100% umverteilt werden kann, ist die Hürde genommen. Die Praxis zeigt jedoch, dass die meisten Kündigungen schon an dieser Stelle scheitern, da viele Unternehmen nicht bereit sind, ihre internen Abläufe offen zu legen.

Wenn diese Schwierigkeit überwunden ist, kommen die Arbeitsgerichte dann zur Überprüfung, ob es noch andere freie Stellen gibt oder die Sozialauswahl richtig durchgeführt wurde.

Zur Vermeidung von kostspieligen Fehlern empfehlen wir Unternehmen daher, die Einbindung eines versierten Arbeitsrechtlers von Beginn an. Für Arbeitnehmer gilt: Grundsätzlich bestehen gute Chancen gegen betriebsbedingte Kündigungen vorzugehen.

Martin Müller
Rechtsanwalt